

LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GÉNERO, HABILIDADES DIRECTIVAS E IMAGEN EMPRESARIAL EN MYPES DEL MUNICIPIO DE JOSÉ MARÍA MORELOS

GENDER-FOCUSED LEADERSHIP, MANAGERIAL SKILLS, AND CORPORATE IMAGE IN MICRO AND SMALL ENTERPRISES (MSES) OF THE MUNICIPALITY OF JOSÉ MARÍA MORELOS

Manzanero Gutiérrez Alba Rosaura¹, Alejo Herrera Sonia Esther², Garrido López Laura del Carmen³
Castellanos Osorio Alan Alberto⁴

<https://doi.org/10.61117/ipsuntec.v9i1.463>

¹Tecnológico Nacional de México/IT Chetumal, alba.mg@chetumal.tecnm.mx, <https://orcid.org/0000-0001-8194-4529>

²Tecnológico Nacional de México/IT Chetumal, sonia.ah@chetumal.tecnm.mx, <https://orcid.org/0000-0002-3950-8018>

³Tecnológico Nacional de México/IT Chetumal, laura.gl@chetumal.tecnm.mx, <https://orcid.org/0009-0007-9682-0570>

⁴Tecnológico Nacional de México/IT Chetumal, alan.co@chetumal.tecnm.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2672-9110>

Resumen -- Este estudio propone un modelo sistémico de gestión estratégica con enfoque de género para fortalecer la sostenibilidad, reputación e innovación de las micro y pequeñas empresas (MyPEs) en el Municipio de José María Morelos, Quintana Roo. Mediante entrevistas semiestructuradas con un enfoque mixto, descriptivo transversal, se identificaron brechas en liderazgo, habilidades directivas e imagen empresarial. Los resultados revelan una estructura empresarial tradicional, baja conectividad digital y limitada cultura organizacional. Los hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer el papel de las mujeres en la dirección estratégica de las MyPEs como motor de desarrollo local.

El modelo articula cinco ejes estratégicos que permiten una implementación gradual en contextos rurales, alineándose con la Agenda 2030 y el Plan Estatal de Desarrollo. Los resultados indicaron un alto nivel de liderazgo femenino, especialmente con el empoderamiento, equidad de género y visión estratégica entre otros, de igual manera las mujeres empresarias muestran mayor disposición al cambio, pero enfrentan barreras estructurales.

Palabras Clave-- Género, habilidades, imagen, liderazgo, sostenibilidad.

Abstract -- The results propose a systemic model of strategic management with a gender perspective to strengthen sustainability, reputation, and innovation in micro and small enterprises (MSEs) in the Municipality of José María Morelos, Quintana Roo. Through semi-structured interviews with a mixed, cross-sectional descriptive approach, gaps were identified in leadership, managerial skills, and corporate image. The results reveal a traditional business structure, low digital connectivity, and limited organizational culture. The findings reinforce the need to strengthen the role of women in the strategic management of MSEs as a driver of local development.

The model articulates five strategic axes that allow for gradual implementation in rural contexts, aligning with the 2030 Agenda and the State Development Plan. The analyses indicated a high level of female leadership, particularly in empowerment, gender equity, and strategic vision, among others. Likewise, women entrepreneurs show greater willingness to change but face structural barriers.

Key words – Gender, skills, image, leadership, sustainability.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centra en un estudio sistémico sobre liderazgo inclusivo, habilidades directivas e imagen empresarial en Micro y Pequeñas Empresas (MyPEs) rurales de José María Morelos, Quintana Roo, articulando un marco teórico con datos estadísticos 2020–2025 y hallazgos de investigaciones recientes en el municipio. A nivel sociodemográfico, el Censo Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática [1], reporta 39 089 habitantes, con 22.7 % de población hablante de lengua indígena, predominio de mujeres en el sector comercial y alta tasa de informalidad.

El Municipio de José María Morelos, se ubica en el corazón de la Zona Maya de Quintana Roo, y presenta una estructura económica predominante del sector primario y una limitada diversificación productiva, bajo este entorno, las MyPEs representan un papel vital en la generación de empleos, ingresos y cohesión social, a pesar de los grandes obstáculos que enfrentan como son la falta de capacitación directiva, escasa visibilidad pública y desigualdades de género en el ejercicio del liderazgo.

Las actividades principales en el municipio continúan siendo el comercio al menudeo y la agricultura mecanizada, con un incipiente crecimiento turístico en

Dziuché, estudios recientes destacan procesos de ordenamiento territorial, digitalización catastral y el proyecto de la primera comunidad regenerativa de México, lo que abre nuevas oportunidades de desarrollo local.

El liderazgo en contextos rurales presenta particularidades asociadas al entorno sociocultural. [2] señalan que las mujeres líderes enfrentan barreras estructurales y simbólicas que limitan su participación plena en la toma de decisiones.

El estudio se justifica por la necesidad de analizar y fortalecer el liderazgo con enfoque de género, así como las habilidades directivas e imagen empresarial de las MyPEs locales, especialmente aquellas lideradas por mujeres. La presencia activa de empresarias en el municipio representa una oportunidad estratégica para impulsar el desarrollo económico inclusivo, pero requiere intervenciones que reconozcan las barreras estructurales y culturales que limitan su crecimiento.

Además, los resultados obtenidos permiten generar propuestas concretas para mejorar la competitividad de las MyPEs, fomentar el empoderamiento femenino y contribuir al diseño de políticas públicas con enfoque territorial y de género. En un contexto donde la economía local depende de iniciativas comunitarias y familiares, fortalecer el liderazgo empresarial es clave para lograr un desarrollo sostenible y equitativo.

El liderazgo femenino ha cobrado relevancia en el ámbito empresarial por su capacidad para generar entornos colaborativos, éticos y estratégicos. En el contexto de las MyPEs, especialmente en regiones con desafíos estructurales como José María Morelos, el papel de las mujeres empresarias resulta fundamental para el desarrollo económico local. Las empresarias rurales desarrollan estilos de liderazgo colaborativo, resiliente y orientado al bienestar comunitario, aunque con menor acceso a redes de apoyo institucional.

El liderazgo con enfoque de género en las MyPEs representa una dimensión clave para el desarrollo organizacional inclusivo y sostenible.

Diversos estudios han evidenciado que las mujeres en roles directivos aportan estilos de gestión transformacional, caracterizados por la empatía, la colaboración y la innovación, lo cual impacta positivamente en la cultura organizacional y el desempeño empresarial [3].

Villafuerte, Cornejo, & Giraldo, [4], destacan que las mujeres emprendedoras enfrentan barreras estructurales como el acceso limitado a redes de apoyo, financiamiento y visibilidad empresarial. Estas limitaciones afectan el desarrollo de habilidades directivas y la construcción de una imagen empresarial sólida, especialmente en

contextos rurales como el municipio de José María Morelos.

Por su parte, Díaz Gómez, [5], señala que el liderazgo transformacional es una herramienta eficaz para promover la equidad de género, ya que permite comparar comportamientos entre líderes hombres y mujeres sin prejuicios, demostrando que ambos pueden alcanzar altos niveles de desempeño cuando se eliminan los estereotipos de género.

Tipán Tapia, analiza los estilos de liderazgo desde una perspectiva de género, concluyendo que el estilo predominante en mujeres es el transformacional, mientras que en hombres es más común el transaccional, lo cual puede influir en la percepción de la imagen empresarial y en la forma en que se gestionan los equipos de trabajo [6].

En cuanto a Preciado estudia las habilidades directivas de mujeres líderes de microempresas en Tonalá, Jalisco, identificando la comunicación y el manejo de conflictos como competencias clave para generar ventaja competitiva. Estos hallazgos son aplicables al contexto de José María Morelos, donde las mujeres empresarias enfrentan desafíos similares [7].

La investigadora Claudia Hernández enfatiza que las mujeres siguen enfrentando techos de cristal, prejuicios y roles de género que limitan su acceso al liderazgo. Propone estrategias organizacionales como la capacitación en liderazgo, la flexibilización de horarios y la erradicación del acoso laboral para fomentar la inclusión femenina en puestos de decisión. [8]

Peña y Aguilar destacan que el liderazgo femenino en MyPEs genera ventajas competitivas como la consolidación de marca, mejora de productos y servicios, y mayor sensibilidad social en la toma de decisiones. Sin embargo, también señalan que las empresarias enfrentan barreras como la falta de redes de apoyo, estereotipos de género y escasa representación institucional [9].

Un estudio realizado por Alejo, Aguilar, Garrido, & Angulo, en José María Morelos reveló que el liderazgo es la habilidad más significativa entre los empresarios locales, seguida por la comunicación y el manejo de conflictos. En MyPEs rurales, estas habilidades suelen desarrollarse de forma empírica, lo que limita la capacidad de innovación y crecimiento. [10]

En José María Morelos, donde la población es mayoritariamente maya y rural, el liderazgo femenino se ejerce en condiciones de doble vulnerabilidad: por género y por territorio. Esto exige políticas públicas que reconozcan la interseccionalidad y promuevan el empoderamiento económico con enfoque cultural.

La imagen organizacional ha sido tradicionalmente asociada a grandes empresas, pero investigaciones

recientes como la de Torres y Salazar, [11], demuestran su relevancia en MyPEs rurales, donde la reputación comunitaria incide directamente en la fidelización de clientes y la sostenibilidad del negocio. Por lo tanto, se configura como un activo intangible que refleja valores, identidad territorial y prácticas éticas.

En este sentido, la percepción que la comunidad tiene hacia una empresa, está estrechamente ligada a su reputación, visibilidad y capacidad de generar confianza. En MyPEs rurales, depende de la participación comunitaria y la reputación personal del empresario/a.

En el presente trabajo investigativo del liderazgo con enfoque de género, las habilidades directivas y la imagen empresarial se entrelazan como factores determinantes del éxito empresarial. Las mujeres empresarias tienen un papel activo, pero enfrentan barreras estructurales que requieren atención específica. El fortalecimiento de sus capacidades directivas y su visibilidad pública no solo mejora sus negocios, sino que contribuye al desarrollo económico local con justicia social.

Las competencias gerenciales en MyPEs han sido estudiadas por autores como Mintzberg, quien destaca la necesidad de habilidades prácticas, adaptativas y comunicativas [12].

Derivado de lo anterior es necesario el diseño de un modelo sistémico de gestión estratégica con enfoque de género que fortalezca la sostenibilidad, reputación e innovación de las MyPEs en el Municipio de José María Morelos, Quintana Roo.

Según Hernández y Hernández, el pensamiento analítico, el objeto que va a ser explicado es tratado como un todo que se va a desmembrar, mientras en el enfoque sistémico, el objeto que se va a estudiar es considerado como parte de un todo contenedor. El primero reduce el foco del investigador, mientras que el segundo lo amplía. Estos dos criterios, como se ha expuesto, son complementarios. El desarrollo de esta complementariedad es una de las tareas más importantes del pensamiento de sistemas; pues el análisis se enfoca sobre la estructura, es decir, revela cómo funcionan las cosas, y la síntesis se concentra en la función de descubrir cómo actúan las cosas. Así el análisis produce conocimiento, mientras que la síntesis genera comprensión [13].

La incorporación de un enfoque de género en el liderazgo y la gestión estratégica de las MyPEs en el municipio contribuye significativamente al fortalecimiento de su sostenibilidad, reputación e innovación, al reducir brechas estructurales y potenciar el papel de las mujeres como agentes de desarrollo local.

La sostenibilidad empresarial ha evolucionado hacia modelos que integran dimensiones económicas, sociales

y ambientales. El enfoque de triple impacto propuesto por Elkington, ha sido adaptado por autores como Pérez y Ríos, para MyPEs rurales, destacando la necesidad de estrategias que reconozcan los recursos locales, la participación ciudadana y la equidad de género como pilares del desarrollo territorial. [14], [15].

DESARROLLO

La metodología empleada en el estudio sobre liderazgo con enfoque de género, habilidades directivas e imagen empresarial en MyPEs de José María Morelos, Quintana Roo, se basó en un enfoque mixto descriptivo con diseño transversal, se aplicaron encuestas estructuradas utilizando variables analizadas y tomadas del cuestionario validado por la Red Estudios Latinoamericano y Negocios considerando el análisis sistémico a 208 empresarias locales [10].

En la tabla 1, se puede observar las actividades principales que desarrollan las mujeres empresarias del área de estudio.

Tabla 1. Actividades principales en JMM.

Actividad	Frecuencia
Venta al por menor en puestos de venta y mercados.	30
Venta al menudeo de alimentos y bebidas en comercios especializados (no restaurantes)	24
Venta al menudeo en comercios no especializados (como misceláneas).	22
Actividades de Alojamiento y servicio de comida.	22
Elaboración de productos alimenticios	16
Venta al mayoreo de ropa calzado y textiles.	14
Venta al por menor de otros productos en comercios especializados.	9
Venta al por menor de otros productos textiles en comercios especializados.	7
Industria manufacturera	44
Otras actividades	20

Fuente. Elaboración propia, adaptado de los resultados obtenidos del instrumento de investigación.

En la tabla 2, se mencionan algunas características sociodemográficas de las empresarias de la región.

Tabla 2. Características de las empresarias.

Parámetros	Mujeres
------------	---------

Edad Promedio	38.4 años
Educación Promedio	10.6 años
Estado Civil	51.9% Casadas
Hijos	76% tiene hijos
Propietaria	76%

Fuente. *Elaboración propia, adaptado de los resultados obtenidos del instrumento de investigación.*

La edad promedio de las empresarias es de 38.4 años, el 7.1% no terminó la primaria, 12.7% terminó ese nivel escolar, el 38.8% completó la secundaria, el 24.9% bachillerato y solo el 16.5% cuenta con licenciatura. Considerando el promedio 10.6 años de estudios, se identifica que la mayoría de las entrevistadas cuentan con un nivel de estudio básico.

Respecto al tiempo que le dedican a la empresa se obtuvo un promedio de más de 8.7 horas al día, se observó que la mayoría son empresas familiares cuyas principales actividades se reducen al sector terciario.

El instrumento incluyó 49 ítems medidos en escala Likert, orientados a evaluar competencias directivas, percepción de género en el liderazgo y estrategias de imagen empresarial. Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple y los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva, regresión logística y análisis temático cualitativo complementario, respetando principios éticos como el consentimiento informado y la confidencialidad. Esta metodología permitió obtener una visión integral del entorno empresarial con perspectiva de género en el municipio [16].

La investigación descriptiva, transversal afirma Hernández et al., [17], desea describir en todos sus componentes principales, una realidad y recopila información de un grupo de personas en un momento determinado.

La Tabla 3, muestra como cada variable se desagrega en dimensiones específicas. Sirve para delimitar el objeto de estudio y orientar a la construcción del instrumento.

Tabla 3. Parámetros de Estudio.

Variable	Dimensión	Función
Procesos de Entrada (PE)	Recursos Humanos (RH), Análisis de Mercado (AM), Gestión de Proveedores (P)	Identificar condiciones iniciales que influyen en el desempeño empresarial.
Procesos de Transformación (PT)	Dirección (DI), Gestión de Ventas (GV), Finanzas (FI),	Analizar como la organización gestiona sus recursos y

	Innovación(I), Mercadotecnia (ME), Producción y Operación (PO)	actividades internas.
Procesos de Salida (PS)	Satisfacción con la empresa (SA), Ventaja competitiva(V), Valoración del Entorno (VE)	Evaluar los resultados obtenidos y su impacto en clientes, sociedad y el entorno.
Liderazgo de las Mujeres (LD)	Liderazgo femenino en gestión empresarial.	Examinar la Influencia del liderazgo, toma de decisiones, empoderamiento y equidad de género en la gestión empresarial

Fuente. *Elaboración Propia información de Peña, Posada & Aguilar [16].*

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los análisis descriptivos (Tabla 4) mostraron altos niveles de liderazgo femenino (media = 4.3), especialmente en los ítems relacionados con empoderamiento, equidad de género y visión estratégica. Las dimensiones de transformación e imagen empresarial también reflejaron altos puntajes, destacando la innovación, la gestión financiera y la responsabilidad social.

Tabla 4. Análisis descriptivo.

Dimensión Evaluada	Media	Desviación estándar
Recursos humanos	4.19	.638
Análisis de mercado	4.07	.598
Proveedores	4.34	.555
Dirección	4.00	.693
Finanzas	3.97	.727
Gestión de ventas	4.29	.599
Innovación	3.70	.899
Mercadotecnia	3.98	.623
Producción y operación	4.48	.550
Satisfacción con la empresa	4.04	.630
Ventaja competitiva	4.24	.555
Ámbito de ventas	3.77	.800
Responsabilidad Social Corporativa	4.20	.705
Valoración del entorno	4.36	.499

Fuente. Elaboración propia, adaptado de los resultados obtenidos del instrumento de investigación.

Las dimensiones de recursos humanos, responsabilidad social corporativa y valoración del entorno indican medias superiores a 4.2, lo que representa un liderazgo enfocado al bienestar interno y compromiso comunitario. La dispersión moderada en dirección (0.693) y alta en finanzas (0.727) e innovación (0.899) revelan diferencias significativas en la aplicación de prácticas de liderazgo, asociadas a brechas de género, formación o acceso a redes institucionales.

Con relación a las competencias gerenciales muestran fortalezas en gestión de ventas (4.29) y producción y operación (4.48), con baja dispersión, lo que representan prácticas sólidas. Sin embargo, finanzas e innovación presentan medias más bajas y alta variabilidad, lo que indica la necesidad de fortalecer capacidades técnicas y estratégicas, especialmente en mujeres líderes que enfrentan barreras estructurales.

En la imagen empresarial las dimensiones de proveedores (4.34), ventaja competitiva (4.24) y valoración del entorno (4.36) representa una imagen empresarial positiva y coherente. No obstante, mercadotecnia (3.98) y ámbito de ventas (3.77) muestran áreas de oportunidad, con alta dispersión lo que indica la necesidad de estrategias más consolidadas de posicionamiento y comunicación.

En José María Morelos, Quintana Roo, se observa una alta concentración de unidades económicas en comercio al menudeo y actividades primarias, con baja conectividad digital y escasa innovación [18].

Los resultados indican que las MyPEs operan bajo esquemas tradicionales, con escasa planificación estratégica y baja inversión. Las mujeres empresarias muestran mayor disposición al cambio, pero enfrentan barreras estructurales. Las habilidades directivas están presentes de forma fragmentada, sin articulación sistémica.

Sin embargo, las diferencias de género en la gestión son mínimas, existen brechas significativas en la profesionalización, innovación y reputación empresarial. Se propone un modelo de gestión sistémico con enfoque de género, orientado a fortalecer la sostenibilidad y competitividad de las MyPEs rurales. Derivado que estas enfrentan desafíos estructurales que limitan su competitividad y sostenibilidad.

Por consiguiente, es necesario que se desarrollen los cinco ejes estratégicos del modelo Sistémico de Gestión Estratégica (SGE) vinculado al Plan de Desarrollo Nacional y a la agenda 2030 [19]: Liderazgo inclusivo,

Habilidades directivas, Imagen empresarial, Cultura organizacional y Sostenibilidad estratégica.

En la siguiente figura 1, se presenta el ciclo de interacción del modelo donde el liderazgo inclusivo impulsa la participación y diversidad, esto fortalece las habilidades directivas, al integrar múltiples perspectivas, las decisiones se reflejan en una imagen empresarial sólida, basada en ética y confianza. La cultura organizacional absorbe y reproduce estos valores, generando cohesión. Todo ello se traduce en sostenibilidad estratégica, que retroalimenta al liderazgo inclusivo para mantener el ciclo.



Figura 1. Modelo Sistémico de Gestión Estratégica

Fuente. Elaboración propia con información de Hernández y Hernández [13].

Se establece un sistema circular donde cada componente es causa y consecuencia de los demás, El liderazgo inclusivo asegura participación femenina y comunitaria; las habilidades directivas permiten gestionar recursos, toma de decisiones, planeación y control; la imagen empresarial se vincula con confianza local; la cultura organizacional refuerza valores comunitarios; y la sostenibilidad estratégica garantiza permanencia en mercado cambiantes.

Derivado de la influencia del contexto cultural en la percepción empresarial se observó que se tiene una equidad funcional entre géneros en estilos de liderazgo, un débil desarrollo de habilidades en innovación, ventas y mercadotecnia generando una imagen de la empresa afectada en dimensiones clave (ambiental, profesional, verbal).

Los hallazgos coinciden con estudios previos de RELAYN [20], en el municipio, pero aportan una novedad al integrar imagen empresarial como eje estratégico. El modelo responde a la necesidad de herramientas adaptadas al territorio, con enfoque de género y sostenibilidad. La comparación con investigaciones de 2019 a 2023 revela que la articulación de habilidades directivas y cultura organizacional es clave para la resiliencia empresarial.

Ante los retos que enfrentan las mujeres líderes en microempresas rurales mexicanas, predomina que su gestión se caracteriza por estilos colaborativos, resilientes y orientados al bienestar colectivo, donde más del 50% de las MyPES son dirigidas por mujeres que operan en contextos de alta vulnerabilidad económica y baja infraestructura empresarial. Se observa que, a pesar de las limitaciones estructurales —como el acceso desigual a financiamiento, capacitación y redes de apoyo— las mujeres empresarias desarrollan habilidades directivas basadas en la adaptabilidad, la empatía y la gestión comunitaria, lo que fortalece la cohesión social y la imagen pública de sus negocios.

Sin embargo, el predominio de microempresas familiares con baja inversión en imagen con una capacidad de gestión tradicional, poco innovadora, con escasa vinculación tecnológica, equidad funcional entre géneros, pero con áreas de mejora en redes y proveedores genera una imagen empresarial débil, especialmente en aspectos ambientales, verbales y visuales.

Los resultados muestran que las mujeres empresarias tienen mayor disposición al cambio y resiliencia, pero enfrentan barreras estructurales; la imagen empresarial sigue siendo un activo poco valorado; y la innovación digital se encuentra rezagada, en contraste con los proyectos gubernamentales y comunitarios que apuestan por la regeneración territorial.

La alta correlación entre el constructo de liderazgo (LD) y los procesos de transformación (PT) y salida (PS) sugiere que las empresarias no solo influyen en la gestión operativa, sino también en la consolidación de la imagen empresarial.

Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan el estilo de liderazgo femenino como más orientado a tareas, ético, empático y resiliente (Stajkovic & Stajkovic, 2024; [21], Clavijo & Perray-Redslob, 2024), [22]. Las mujeres líderes tienden a generar entornos laborales más estables, con menor rotación y mayor satisfacción del cliente, lo que se refleja en los altos puntajes obtenidos en los ítems de ventaja competitiva (VC) y responsabilidad social (RS).

Asimismo, se observa que las empresarias con mayor liderazgo presentan mejores prácticas en innovación (IN), finanzas (FI) y mercadotecnia (ME), lo que respalda la idea de que el liderazgo femenino está vinculado con una gestión estratégica más efectiva Chatterjee & Nag, [23]; Gjergji et al., [24]. Esto es especialmente relevante en contextos de alta incertidumbre, como el que enfrentan las MyPES en regiones con limitaciones estructurales y económicas [9].

CONCLUSIONES

Los resultados confirman que el liderazgo con enfoque de género tiene un impacto positivo en la cohesión interna y responsabilidad social de las MyPES. Sin embargo, persisten desafíos en la consolidación de habilidades directivas técnicas y en la proyección de una imagen empresarial sólida.

Se recomienda diseñar programas de formación diferenciada en liderazgos y gestión con perspectiva de género; de igual manera fortalecer capacidades en innovación, finanzas y mercadotecnia mediante asesoría técnica y redes de colaboración; por otra parte, impulsar campañas de imagen empresarial con identidad territorial y narrativa de impacto social.

Se sugiere crear programas de apoyo a la mujer empresaria en las comunidades rurales, para poder desarrollar sus negocios con más eficiencia y mejorar los rubros en Innovación a través de capacitación en tecnología y sistemas de inventarios, cobranzas, etc. En cuanto a la mercadotecnia, proporcionarles cursos sobre el uso de las redes sociales que en la actualidad son un elemento muy importante y masivo para promocionarse. Es primordial que se preparen para ser competitivas en las ventas, apoyándose en su comunidad para crear grupos empresariales que les ayuden a planear mejor las estrategias para generar más ventas de manera colaborativa.

Concluyendo de esta manera, que todas estas estrategias contribuirán al logro de los objetivos propuestos para alcanzar la satisfacción empresarial, y poder obtener las finanzas más organizadas, para así, invertir y mejorar sus MyPES,

Dando paso a las siguientes líneas de investigación:

1. Gestión pública y liderazgo con enfoque de género en el fortalecimiento de capacidades estratégicas empresariales.
2. Liderazgo femenino y gestión pública para la sostenibilidad territorial en MyPES

Estas ayudarán a proponer modelos de gestión pública inclusiva que fortalezcan la formación, financiamiento y vinculación de las MyPES lideradas por mujeres. Los resultados podrán orientar el diseño de políticas locales que integren la perspectiva permitiendo identificar mecanismos de colaboración entre el sector público y éstas, orientados a la sostenibilidad y la equidad.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen al Tecnológico Nacional de México/Chetumal, por las facilidades otorgadas en la logística para la realización de la investigación realizada en el 2023: Diferencias entre las estrategias de Gestión de directores y directoras de José María Morelos, Quintana

Roo, así como de la investigación, Innovación e Industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas de José María Morelos, Quintana Roo. Capítulo 56 en el 2021, a través de la Red de Estudios Latinoamericanos de Administración y Negocios.

Esta investigación se realizó con la participación de los miembros del Cuerpo Académico del Área de Ciencias Económico-Admtvas.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] JINEGI. (2020). Censo de Población y Vivienda. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- [2] Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. *Journal of Leadership Studies*, (1), 6–15.
- [3] Sequeiros Olivares, K. A., Baque Andrade, L. C., & Lugo Mollinedo, S. M. (2025). Impacto del liderazgo femenino en el sector empresarial: una revisión sistemática. *Panel Revista de Administración*, (1), 15–28.
- [4] Villafuerte Salazar, S., Cornejo Rojas, A., & Giraldo Pizzaro, D. V. (2024). Redes de emprendimiento y gestión empresarial con enfoque de género en micro y pequeñas empresas. *Revista Científica INTEGRACIÓN*, (2), 64–71.
- [5] Díaz Gómez, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad & Empresa*, (39), 1–21.
- [6] Tipán Tapia, L. A. (2019). Estilos de liderazgo: Un enfoque de género. *Revista Electrónica Tambara*, 59, 849–862.
- [7] Preciado Ortiz, C. L. (2023). Análisis de las habilidades directivas de las mujeres tonaltecas dueñas de microempresas. *Revista RELAYN. Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, (4), 22–36.
- [8] Hernández Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29), e749.
- [9] Peña Ahumada, N. B., & Aguilar Rascón, O. C. (2025). Liderazgo de las mujeres en las MYPEs. *Investigación Administrativa*, 54(135). Revisa el artículo en SciELO México
- [10] Alejo Herrera, S. E., Aguilar Leo, M. J., Garrido López, L. C., & Araiz Angulo Tapia, L. (2022). *Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las MyPEs de José María Morelos, Quintana Roo, México*. Tecnológico Nacional de México, Campus Chetumal.
- [11] Torres, F., & Salazar, P. (2020). La imagen pública como activo estratégico en microempresas rurales. *Revista de Comunicación Organizacional*, (1), 21–38.
- [12] Mintzberg, H. (2019). *Managing the myths of health care: Bridging the separations between care, cure, control, and community*.
- [13] Hernández Chávez, G. y Hernández Chávez, Y. (2021). Reduccionismo y enfoque de sistemas: dos enfoques complementarios. *Horizonte de la Ciencia*, 73-80. doi.org.

- [14] Elkington, J. (2018). *Green swans: The coming boom in regenerative capitalism*. Harvard Business Review Press. Libro
- [15] Pérez, J., & Ríos, C. (2021). *Sostenibilidad empresarial en MyPEs rurales: Un enfoque de triple impacto*. *Revista de Desarrollo Local*, 18(1), 55–72. <https://doi.org/10.4321/rdl.2021.01801>.
- [16] Peña, N. B., Posada, R., & Aguilar, O. C. (2023). Método y resultados generales del estudio de las diferencias entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la MyPE de Latinoamérica. Tomo I (pp. 1–9). Ciudad de México: McGraw Hill.
- [17] Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- [18] Castellanos Osorio, Á. A., Manzanero Gutiérrez, A. R., Tello Cimé, J. A., & Navarro Flores, O. L. (2021). *Innovación e Industria 4.0 en las micro y pequeñas empresas de José María Morelos, Quintana Roo*. Capítulo 56, RELAYN.
- [19] Gobierno de México. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030*. Presidencia de la República. <https://www.gob.mx/presidencia/documentos/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2030-391771>
- [20] Preciado-Ortiz CL. Análisis de las habilidades directivas de las mujeres tonaltecas dueñas de microempresas. *Revista RELAYN – Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*. 2023;7(4):22-36. doi.org/10.46990/relayn.2023.7.4.1137
- [21] Stajkovic, A. D., & Stajkovic, I. (2024). Task-oriented leadership and organizational resilience. *Journal of Applied Psychology*
- [22] Clavijo, M., & Perray-Redslob, A. (2024). Estilos de liderazgo femenino en América Latina. *Revista de Psicología Organizacional*.
- [23] Chatterjee, S., & Nag, T. (2023). Strategic leadership and financial performance in SMEs. *Strategic Management Journal*.
- [24] Gjergji, R., Vena, L., & Sciascia, S. (2023). Leadership disclosure and strategic outcomes. *Journal of Business Research*.

Tabla de Roles de Contribución

Rol	Autores
Conceptualización	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C. Garrido López «igual» Alan A. Castellanos Osorio «que apoya».
Curación de datos	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual»

	Laura del C Garrido López «igual»
Metodología	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual»
Administración del proyecto	Alba R. Manzanero Gutiérrez «principal» Sonia E. Alejo Herrera «que apoya» Laura del C Garrido López «que apoya»
Investigación	Alba Manzanero
Recursos	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual» Alan A. Castellanos Osorio «igual»
software	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual» Alan A. Castellanos Osorio «que apoya»
Supervisión	Alan A. Castellanos Osorio
Validación	Alba R. Manzanero Gutiérrez «que apoya» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual»
Visualización	Alba R. Manzanero Gutiérrez «igual» Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual»
Redacción	Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C Garrido López «igual» Alan A. Castellanos Osorio

	«igual»
Redacción	Sonia E. Alejo Herrera «igual» Laura del C. Garrido López «igual» Alan A. Castellanos Osorio «que apoya»

Esta obra está bajo
una licencia internacional
Creative Commons Atribución 4.0

